

# Conditions générales d'engagement

pour collaborateurs techniques et  
artistiques indépendants de la  
production de films et audiovison

Edition 2007 / Engagement Hebdomadaire

ssfv

ARF/FDS



SFP

SWISSFLM  
ASSOCIATION

**Conditions  
générales d'engagement**

Entrée en vigueur au 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée avec possibilité réciproque pour les associations de résiliation pour la fin d'une année, sous réserve d'un délai de résiliation de six mois.

**Préambule**

Les «Conditions générales d'engagement pour collaborateurs techniques et artistiques indépendants de la production de films et audiovision» ci-après ont été élaborées en 1991 et révisées en 2005 et 2006 par la commission paritaire nommée par la Swiss Filmproducers Association (SFA), l'Association Suisse des Producteurs (SFP), le Groupe Auteurs, Réalisateur, Producteurs (GARP), l'Association Suisse des Réalisateur et Réalisatrices de Films (ARF) et le Syndicat Suisse du Film et Vidéo (ssfv).

Les associations citées reconnaissent ces conditions générales d'engagement comme obligatoires. Elles encouragent activement leurs membres à les respecter.

Elles s'appliquent aux productions de films et audiovision de toute nature, y compris aux coproductions avec des sociétés de télévision en Suisse et/ou à l'étranger.

**Partie générale I**

**A Droits et obligations**

**1 Devoirs de fidélité  
et de diligence**

- 1.1 Le collaborateur est tenu d'exécuter les travaux qui lui sont confiés au mieux de ses connaissances et capacités et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes du producteur.
- 1.2 Le collaborateur s'engage à se conformer aux instructions des supérieurs désignés par le producteur.
- 1.3 Il est interdit au collaborateur d'utiliser ou de communiquer à des tiers des faits qui doivent demeurer secrets et dont il a connaissance dans le cadre de son activité. En ce qui concerne les spots publicitaires et les films de commande, le mandant et le produit sont considérés comme secrets.
- 1.4 Le collaborateur est tenu d'utiliser les instruments de travail, les équipements techniques, le matériel de travail selon les règles en la matière et avec le soin qui convient.
- 1.5 Le collaborateur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur. La mesure de la diligence incombant au travailleur est déterminée par le contrat spécifique de travail, compte tenu du risque professionnel, du niveau de formation ou des connaissances professionnelles exigées pour le travail, ainsi que des capacités et aptitudes du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.
- 1.6 Le collaborateur a le droit d'être informé de la teneur et des objectifs du projet.

## 2 Cession de droits

- 2.1** Le collaborateur cède, sans limitation temporelle ou spatiale, au producteur tous ses droits d'auteur, d'interprétation et autres droits immatériels – à l'exception des droits qui ont été cédés à une société de gestion de droits. La rémunération de ces droits fait partie intégrante du salaire convenu.  
A défaut d'autre convention écrite, le producteur est considéré comme détenteur de tous les droits en cause et il appartient au collaborateur d'établir les droits qu'il s'est réservés et dans quelle mesure.
- 2.2** La présente convention habilite en particulier le producteur à exploiter ou à faire diffuser par des supports image/son photographiques, magnétiques ou électroniques, la prestation qui fait l'objet du présent contrat auprès de sociétés de télévision, de distributeurs de films ou d'autres organisations analogues (par ex. Internet) ou encore par lui-même en Suisse et à l'étranger, sans aucune restriction. Ce droit comprend les reprises, les retouches et les modifications de tout ou partie de la production mentionnée.
- 2.3** Pour autant que le producteur et le réalisateur reconnaissent la qualité de coauteur d'un collaborateur, il revient au producteur de l'annoncer à la société de gestion de droits.

## 3 Cession du contrat

- 3.1** Le producteur a le droit de céder le contrat à des tiers.
- 3.2** Le producteur informera le collaborateur de la cession du contrat.

## 4 Mention du collaborateur

- 4.1** Le producteur s'engage à mentionner le collaborateur par son nom et par sa fonction dans le générique initial ou final, ainsi que dans le matériel publicitaire du film, lorsque tel est l'usage dans le type de production en cause et qu'aucun motif grave ne s'y oppose.
- 4.2** En cas de motif grave, le collaborateur a le droit de retirer son nom. Cela devra se faire avant la création du générique. Le producteur a le droit de remplacer ce nom par un pseudonyme.
- 4.3** A défaut d'autre convention écrite, la présentation graphique et l'ordre d'apparition des noms sont du ressort du producteur, qui devra toutefois proportionner l'importance de la mention à celle de la prestation fournie.

## 5. Information

- 5.1** L'accord du producteur est indispensable pour toute information concernant le film qui serait destinée à la publication.
- 5.2** Avant, durant et après la production, le producteur peut, sans assumer d'obligations supplémentaires, publier de son propre chef des informations relatives au film, sous forme d'images, d'informations sonores ou écrites.

<b>Engagement hebdomadaire</b>	<b>B Durée du contrat</b>
<b>6 Domaine d'application</b>	Les conditions ci-après se réfèrent aux engagements de durée déterminée rémunérés par un salaire hebdomadaire. Elles s'appliquent en règle générale aux films documentaires et de fiction.
<b>7 Caractère obligatoire, résiliation</b>	<p><b>7.1</b> Les contrats requièrent la forme écrite et doivent être conclus dès que possible.</p> <p><b>7.2</b> Lors d'un premier engagement, une période d'essai de deux semaines au maximum peut être fixée par écrit d'un commun accord. Le contrat de travail peut être dénoncé à la fin de la période d'essai avec un délai de congé de 2 jours.</p>
<b>8 Cessation de production et non-réalisation de la production</b>	<p><b>8.1</b> Si, en cas d'arrêt ou d'annulation de la production, le producteur renonce aux services du collaborateur, la réglementation ci-après est applicable: - Un montant équivalent à 25% du salaire de base stipulé pour toute la durée du contrat (sans option de prolongation) devra être versé à titre de dédommagement. - Les prestations fournies seront rémunérées pro rata temporis. - Le dédommagement et la rémunération (sans suppléments) n'excéderont pas le niveau du salaire global.</p> <p><b>8.2</b> Si, pendant la durée du contrat supprimé, le collaborateur obtient un autre engagement, son droit à l'indemnité pour la période correspondante est supprimé. Le collaborateur est tenu d'entreprendre toutes les démarches que l'on peut attendre de lui pour réduire le dommage subi par le producteur.</p>
<b>9 Interruption imprévue</b>	<p><b>9.1</b> En cas d'interruption imprévue de la production, le salaire continue en principe à être payé.</p> <p><b>9.2</b> En vue de restreindre le dommage, le collaborateur peut, d'entente avec son co-contractant, assumer un travail similaire dans une autre production. Si un autre engagement intervient durant l'interruption, le droit à indemnité est supprimé pour la période correspondante.</p> <p><b>9.3</b> Au cas où l'interruption a pour effet de prolonger la durée de la production au-delà de la période contractuelle prévue, y compris le délai de prolongation, le producteur a le droit, sous réserve d'autres engagements déjà conclus par le collaborateur, de continuer à faire appel à ses services aux mêmes conditions.</p> <p><b>9.4</b> En cas d'interruption pour cause de force majeure, le contrat demeure en vigueur dès la reprise des travaux de production, sans stipulation particulière et sous réserve des autres engagements assumés par le collaborateur.</p>

**10 Prolongation**

- 10.1** Si une option de prolongation a été convenue, le collaborateur ne pourra conclure un nouveau contrat avec un autre producteur qu'avec l'accord du producteur.
- 10.2** Le délai d'option n'excédera pas 1/5 de la durée du contrat et sera d'une semaine au plus.
- 10.3** S'il est fait entièrement ou partiellement usage du délai d'option, la durée du contrat sera prolongée d'autant.
- 10.4** Les jours d'option non revendiqués, qui auront été confirmés une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat, seront indemnisés à raison de 25% du salaire correspondant.
- 10.5** A l'exception des salariés exerçant une fonction dirigeante, le collaborateur peut renoncer au délai d'option jusqu'à une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat pour autant qu'il trouve un remplaçant équivalent aux mêmes conditions.

**C Durée du travail et périodes de repos****11 Durée du travail**

- 11.1** La semaine contractuelle commence au premier jour de tournage. Elle ne doit pas coïncider avec la semaine civile. Sont considérés comme tournage, les jours durant lesquels sont effectués des prises de vues et/ou des enregistrements de son.
- 11.2** La durée contractuelle de travail hebdomadaire est de 50 heures. La durée de travail journalier, y compris les interruptions de travail, ne doit pas excéder 14 heures.
- 11.3** Pour les travaux exécutés en salle de montage, dans le cadre de contrats d'une durée supérieure à 4 jours, la semaine de 5 jours avec 40 heures est applicable; l'indemnité pour heures supplémentaires n'est due qu'à partir de la 50e heure.
- 11.4** Au début du tournage, il faut déterminer le siège de la production ou le lieu de travail/décor principal. Un temps de déplacement quotidien de plus d'une heure compte comme temps de travail. Un déplacement à l'intérieur d'un même lieu n'est pas considéré comme temps de travail.
- 11.5** La conduite de véhicules sur ordre du producteur est considérée comme du temps de travail.

**11 Durée du travail**

- 11.6** En cas de tournage à l'étranger, 50% du temps de voyage proprement dit compte comme temps de travail en l'absence d'un autre accord contractuel. Après des longs voyages (en particulier des voyages par avion outremer) un temps de repos adéquat doit être respecté.
- 11.7** En cas de contrainte de production, le producteur peut ordonner, dans le cadre des présentes dispositions, un travail de nuit et un travail de dimanche. Les jours fériés sont considérés comme dimanches.

**12 Pauses et interruptions de travail.**

- 12.1** Après 5 heures de travail ininterrompu, le collaborateur a droit à une pause d'au moins 20 minutes.
- 12.2** Les pauses sont considérées comme temps de travail si elles sont inférieures à 30 minutes ou si le collaborateur n'a pas le droit de quitter son emplacement de travail (stand-by).
- 12.3** Les pauses pour repas durent au moins 45 et au plus 90 minutes. Elles ne sont pas considérées comme temps de travail, sauf si le collaborateur doit rester en stand-by.
- 12.4** Toute autre interruption de travail excédant 60 minutes doit être annoncé la veille.

**13 Temps de repos**

- 13.1** En règle générale, le temps de repos entre deux journées de travail doit être d'au moins 11 heures; exceptionnellement il peut d'être réduit à 9 heures et une fois au plus par semaine contractuelle, avec l'accord de la majorité des membres de l'équipe, à 8 heures.
- 13.2** Par semaine contractuelle, le temps moyen de repos doit être d'au moins 10 heures par jour.

**14 Jours de congé**

- 14.1** Le collaborateur a droit à au moins un jour de repos par semaine (soit le temps de repos selon l'article 13.1 suivis consécutivement de 24 heures).
- 14.2** Si le contrat porte sur 2 semaines, le collaborateur a droit au total à 3 jours de congé; s'il porte sur 3 semaines, il a droit à 5 jours et s'il est de plus longue durée, il a droit en moyenne à 7 jours pour chaque période de 4 semaines de travail.
- 14.3** Les jours de congé seront notifiés au collaborateur au début de la semaine contractuelle, mais au moins 24 heures à l'avance.

**D Salaire, suppléments, compensation****15 Salaire de base**

- 15.2** Le salaire hebdomadaire sert de base de calcul pour le paiement des salaires et des suppléments. Le taux journalier des semaines entamées s'élève à 1/5 du salaire hebdomadaire. Le taux horaire afférent aux heures supplémentaires et aux heures effectuées la nuit s'élève à 1/50 du salaire hebdomadaire. Pour les monteurs, le taux horaire applicable aux heures de nuit s'élève à 1/40 du salaire hebdomadaire.
- 15.3** Les travaux de préparation et de rangement exécutés au cours des jours supplémentaires sont indemnisés au pro rata temporis.
- 15.4** Le collaborateur remettra à une date fixée par le producteur un rapport sur la durée du travail fourni. Si des formulaires spéciaux sont prévus à cet effet, ils devront être utilisés.
- 15.5** A défaut d'autre convention écrite, le paiement du salaire est dû à la fin d'une période de deux semaines de travail.
- 15.6** Le décompte final (déductions, indemnités pour vacances, heures supplémentaires, travail de nuit, frais, etc.) et le paiement du solde s'effectueront dans un délai maximum de 14 jours après la fin du contrat.

**16 Heures supplémentaires, suppléments, compensations**

- 16.1** Le salaire convenu comprend forfaitairement tous les suppléments dus légalement, sauf si ces derniers font l'objet d'une réglementation expresse dans le présent contrat.
- 16.2** Pour les jours fériés importants (1er janvier, dimanche de Pâques, dimanche de Pentecôte, 25 décembre), une indemnité de CHF 200.- sera versée. Par ailleurs, le travail exécuté le dimanche ne donne pas droit à un supplément.
- 16.3** Le travail de nuit exécuté entre 23.00 h et 05.00 h, sur ordre du producteur, donne droit à un supplément de 25% du salaire convenu pour la durée de travail correspondante.
- 16.4** Un supplément de 25% sera payé de la 51e à la 59e heure de travail. A partir de la 60e heure de travail, le supplément sera de 100%.
- 16.5** Les suppléments pour le travail de nuit et les heures supplémentaires seront cumulés. Les suppléments seront calculés sur la base du 100% du salaire de base convenu dans le contrat.
- 16.6** Les heures supplémentaires peuvent être compensées sur toute la durée contractuelle. L'ensemble des suppléments doit également être compensés ou payés.

**16 Heures supplémentaires, suppléments, compensations**

- 16.7** En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent ou supérieur à une journée, le producteur doit en faire part au collaborateur au moins 24 heures à l'avance.
- 16.8** En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent à une demi-journée, celle-ci doit être annoncée la veille pour le lendemain matin ou en début de matinée pour l'après-midi.
- 16.9** La durée d'option peut être utilisée pour compenser des heures supplémentaires et les suppléments qu'elles impliquent.

**17 Indemnités de vacances**

- 17.1** L'indemnité de vacances s'élève à 8,33% du salaire de base convenu; pour les collaborateurs ayant moins de 20 ans ou plus de 50 ans, celle-ci s'élève à 10,6% du salaire de base convenu.
- 17.2** L'indemnité de vacances n'est pas comprise dans les salaires indicatifs; elle doit toujours être indiquée séparément dans le contrat et dans le décompte salarial.
- 17.3** L'indemnité sera versée en même temps que le salaire.

**18 Contrats forfaitaires**

Par principe, les contrats forfaitaires sont admis uniquement pour les chefs de poste et les stagiaires. Ils doivent être consignés par écrit.

**E Règlement des frais****19 Repas et logement**

- 19.1** En cas de travaux exécutés hors du domicile, les repas et le logement sont organisés et payés ou indemnisés par le producteur pendant la durée des travaux.
- 19.2** Pour chaque période de 5 heures de travail, le collaborateur a droit à un repas. Les repas sont organisés et payés respectivement remboursés par la production. Dans la mesure où il n'est pas possible de se nourrir individuellement de manière appropriée en dehors du lieu de tournage, le producteur assurera une alimentation appropriée.
- 19.3** Lors de travaux exécutés au lieu de domicile du collaborateur, celui-ci a droit à un repas après 5 heures de travail, et un deuxième après 6 heures de travail de plus. Ces repas sont organisés et payés, respectivement remboursés par la production.
- 19.4** En cas de travaux de préparation ou lors de la postproduction, des dérogations peuvent être convenues par entente réciproque.

## 19 Repas et logement

- 19.5** Si le producteur ordonne le retour au domicile, les frais effectifs de voyage seront remboursés et l'évacuation de la chambre d'hôtel peut être exigée. La durée du voyage est considérée comme temps de travail à raison de 50%.
- 19.6** Lors de jours de congé pris hors de son domicile, le collaborateur a droit à des repas et au logement. S'il désire rentrer à son domicile, il lui sera versé des frais de transport équivalant à 2 repas principaux. La durée du voyage n'est pas considérée comme temps de travail.
- 19.7** L'alimentation doit être appropriée, suffisante et saine.
- 19.8** Si, d'entente avec le producteur, le collaborateur occupe un logement privé, les frais de nuitées effectifs lui seront versés.
- 19.9** Lors de travaux exécutés hors du lieu de domicile du collaborateur, ou du siège de la production, qui durent plus d'une semaine, les lessives personnelles sont organisées et payées, respectivement remboursées par la production.

<b>Partie générale II</b>	<b>F Règlement des frais de transport et des véhicules</b>
<b>20 Transports</b>	<p><b>20.1</b> Les transports sont organisés et payés ou donnent droit à une indemnité versée par le producteur.</p> <p><b>20.2</b> Ce droit est supprimé lors de travaux exécutés au domicile du collaborateur ou lorsque le déplacement peut être raisonnablement exigé de sa part.</p> <p><b>20.3</b> A défaut de moyens de transport publics, le producteur se charge des transports</p>
<b>21 Véhicules privés</b>	<p><b>21.1</b> Lorsque des véhicules privés sont utilisés sur ordre du producteur, ce dernier prend en charge les frais d'assurance casco complète pour la période correspondante. Le collaborateur est responsable de la conclusion d'une assurance casco complet. En cas d'omission, le producteur n'est néanmoins tenu de ne lui verser en cas de sinistre qu'une contribution équivalant au montant de la franchise.</p> <p><b>21.2</b> Au cas où le collaborateur a déjà conclu une assurance casco complet annuelle pour sa voiture privée, le producteur lui remboursera la prime adéquate pro rata temporis.</p> <p><b>21.3</b> Si le collaborateur est personnellement responsable d'un accident par suite de négligence grave, il assumera le paiement de la franchise minimale; dans tous les autres cas, le producteur la prendra à sa charge.</p>
<b>22 Montants des indemnités</b>	<p><b>22.1</b> Les frais à payer seront indemnisés conformément au tarif en vigueur à la SSR en Suisse et à l'étranger.</p> <p><b>22.2</b> Dans des circonstances exceptionnelles, la réglementation des frais sera adaptée à la situation.</p>
	<b>G Maladie et accident</b>
<b>23 Continuation du versement du salaire en cas de maladie</b>	<p><b>23.1</b> En cas de maladie, le collaborateur a droit à la continuation du versement du salaire pendant sa maladie jusqu'à 25% au maximum de la durée totale du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat (sans options de prolongation éventuelles).</p> <p><b>23.2</b> En cas de maladie d'une durée supérieure à 3 jours, le paiement du salaire sera subordonné à la présentation d'un certificat médical par le collaborateur.</p>

**24 Continuation du versement du salaire en cas d'accident**

En cas d'accident, le collaborateur a droit au versement de la totalité du salaire pendant l'incapacité du travail jusqu'à un maximum de 25% de la durée du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat. A l'expiration de ces délais, le collaborateur bénéficiera des prestations de perte de gain de l'assurance.

**25 Assurance pour les accidents de travail et les accidents non professionnels**

- 25.1** En cas de travail en Suisse, le collaborateur est assuré contre les accidents du travail auprès d'une compagnie d'assurances agréée et, pour autant que les conditions soient remplies, également contre les accidents non professionnels.
- 25.2** Les primes sont payées par le producteur; celles concernant une éventuelle assurance contre les accidents non professionnels peuvent être déduites des montants versés au collaborateur
- 25.3** En cas de travail à l'étranger, le producteur assurera au collaborateur une protection d'assurance analogue

**26 Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité**

- 26.1** Le collaborateur qui s'est assuré dans une institution de prévoyance a droit au remboursement par chaque employeur de la moitié des cotisations afférentes au salaire versé. Le montant payé par l'employeur sera au maximum celui fixé par la Fondation de prévoyance film et audiovision.
- 26.2** Les contributions d'employeur prescrites par la loi pour AVS, AI, APG et AC seront déduites des montants versés au collaborateur et payées avec les contributions d'employeur correspondantes aux caisses compétentes. Les collaborateurs ayant droit aux allocations familiales doivent le signaler au moment du versement; le producteur est tenu de verser les allocations familiales légales en vigueur au siège social de son exploitation.

**H Equipe et représentation d'équipe****27 Election et compétences**

- 27.1** Si l'équipe élit un délégué en son sein, ce dernier sera reconnu par le producteur comme partenaire de négociations
- 27.2** Le producteur ou le délégué de l'équipe peuvent, après avoir convenu en commun d'une date, convoquer une assemblée d'équipe
- 27.3** Le délégué de l'équipe est habilité
- à s'adresser au producteur pour toutes les questions concernant la production,
  - à s'entremettre pour toutes les questions relatives au droit du travail entre le collaborateur et le producteur s'il y est invité par le producteur ou le collaborateur.

	<p><b>27.4</b> Si une assemblée d'équipe est convoquée par le producteur ou le délégué d'équipe, elle sera considérée comme temps de travail à raison d'une heure au maximum par semaine de tournage. Les réunions d'information organisées avant le début du tournage ne tombent pas sous le coup de cette disposition et elles sont considérées comme temps de travail.</p>
<p><b>28 Caractère obligatoire des décisions</b></p>	<p><b>28.1</b> Les décisions de l'assemblée d'équipe n'ont pas un caractère obligatoire pour le producteur, sauf si le présent contrat le prévoit expressément.</p> <p><b>28.2</b> Si une décision est prise à la majorité en pareil cas, chaque collaborateur la reconnaîtra comme ayant caractère obligatoire à son égard.</p>
	<p><b>I Règlement des conflits et droit completif</b></p>
<p><b>29 Procédure</b></p>	<p><b>29.1</b> Avant de recourir à la procédure ordinaire, les parties s'efforceront de régler à l'amiable tout litige découlant du présent contrat</p> <p><b>29.2</b> Les litiges survenant dans le cadre du présent contrat devront être soumis à la commission paritaire avant tout recours à un tribunal ordinaire. La commission paritaire se déterminera à ce sujet dans un délai de 4 semaines.</p> <p><b>29.3</b> En cas de procédure judiciaire, les associations d'employeurs, respectivement l'association des employés désigneront les experts éventuellement nécessaires.</p>
<p><b>30 For</b></p>	<p>Le for pour les litiges découlant du présent contrat se trouve au siège social de la partie défenderesse.</p>
<p><b>31 Droit complémentaire</b></p>	<p>Dans la mesure où le présent contrat ne prévoit pas de disposition dérogatoire, les dispositions du droit suisse des obligations sont applicables, en particulier les articles 319 sv. relatifs au contrat individuel de travail.</p>